

TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE



RAPPORT
ANNUEL | 2009

*Assurer un accès égal aux possibilités qui existent
au sein de la société canadienne grâce au
traitement efficace, juste et équitable des causes.*

160, rue Elgin, 11^e étage, Ottawa (Ontario) K1A 1J4

Téléphone: 613-995-1707 | Télécopieur: 613-995-3484 | ATS : 613-947-1070 | Courriel: registrar@chrt-tcdp.gc.ca

WWW.CHRT-TCDP.GC.CA



©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Cat. no. HR61-2009F-PDF

ISBN 978-1-100-93642-0

Tribunal canadien des droits de la personne/Rapport annuel 2009

Message de la présidente

La population canadienne est fière des progrès qu'elle a réalisés vers la création d'une société diversifiée, où les idéaux d'égalité et d'inclusion sont une pratique de plus en plus respectée. Toutefois, les efforts doivent se poursuivre afin d'atteindre une véritable égalité. Le Tribunal canadien des droits de la personne fait partie intégrante de l'infrastructure que le gouvernement fédéral a mise en place pour réaliser cet objectif.

Le Tribunal est l'organisme administratif qui instruit les plaintes en matière de discrimination en provenance des divers secteurs relevant de la compétence législative du gouvernement du Canada. Sont au nombre de ces secteurs les ministères et les organismes du gouvernement fédéral et les sociétés d'État, ainsi que les banques, les entreprises de transport aérien et les autres employeurs relevant de la compétence fédérale et les fournisseurs de biens, de services, d'installations et d'hébergement.

Le Tribunal entend les plaignants et les intimés ainsi que les tiers intéressés, y compris la Commission canadienne des droits de la personne. Dans le cadre d'audiences publiques, justes et transparentes, le Tribunal apprécie la preuve et statue sur les plaintes de discrimination. Les décisions du Tribunal informent les parties - et l'ensemble de la population canadienne - de l'application de la loi aux questions particulières que les plaintes soulèvent. En garantissant des audiences publiques, justes et transparentes et en prononçant des jugements équitables et mûrement réfléchis pour chaque plainte de discrimination dont il est saisi, le Tribunal contribue à rendre le quotidien des Canadiens et Canadiennes plus équitable. Les décisions à caractère pratique et ayant force exécutoire que rend le Tribunal mettent en œuvre les nobles idéaux que sont l'égalité et la justice.

Ce rapport annuel fait état des activités que le Tribunal a menées en 2009, principalement pendant le mandat de l'ancien président, J. Grant Sinclair. À titre de nouvelle présidente, nommée le 2 novembre 2009, j'ai entrepris la recherche de nouveaux moyens d'améliorer l'efficacité du processus d'instruction du Tribunal. Par exemple, de nombreuses causes se sont déjà réglées rapidement grâce à une approche plus interventionniste à l'étape préliminaire de la gestion des cas, ce qui a permis d'écourter les audiences. Pour les parties, cette approche se traduit par un accès plus rapide à la justice et entraîne moins de frais juridiques. À l'instar des audiences écourtées, un plus grand nombre de règlements signifie une réduction des frais juridiques pour les parties. Cela est particulièrement important étant donné la décision rendue récemment dans l'affaire *Mowat c. Canada (Forces canadiennes)* 2009 CAF 309 où la Cour d'appel a décidé que le Tribunal ne pouvait ordonner le remboursement des frais juridiques.

En 2010-2011, nous poursuivrons nos efforts pour offrir à la population canadienne un service de la plus haute qualité et la meilleure valeur possible. En tant que nouvelle présidente, j'explorerais des avenues innovantes pour assurer des processus efficaces qui offrent aux parties un accès rapide à la justice et favorisent l'établissement d'une société réellement diversifiée, juste et équitable que le Canada recherche et que les citoyens méritent.



Shirish P. Chotalia, c.r., LL.M.

Qui nous sommes et ce que nous faisons

Le Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) est chargé d'appliquer les principes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, laquelle a pour objet de protéger les personnes contre la discrimination. La Loi énonce que tous les Canadiens et toutes les Canadiens ont droit à l'égalité des chances, au traitement équitable et à un environnement exempt de discrimination. La Loi interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe (y compris la grossesse), l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience (y compris la dépendance à l'égard des drogues) ou l'état de personne graciée. La Loi interdit également les disparités salariales entre les hommes et les femmes qui exécutent un travail équivalent dans un même établissement.

Rapports sur le rendement du Tribunal

<http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/reports-rapports/perf-rend-fra.asp>

La Loi s'applique uniquement aux employeurs et fournisseurs de services assujettis à la réglementation fédérale, notamment les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État, les banques à charte fédérale, les compagnies aériennes, les compagnies de transport maritime et de transport interprovincial par camion, et les organismes de télécommunications et de radiodiffusion. La Loi interdit également de diffuser au moyen des télécommunications ou de l'Internet des messages susceptibles d'exposer des personnes à la haine ou au mépris en raison de leur race, de leur origine ethnique, de leur orientation sexuelle ou d'autres motifs de distinction illicites.

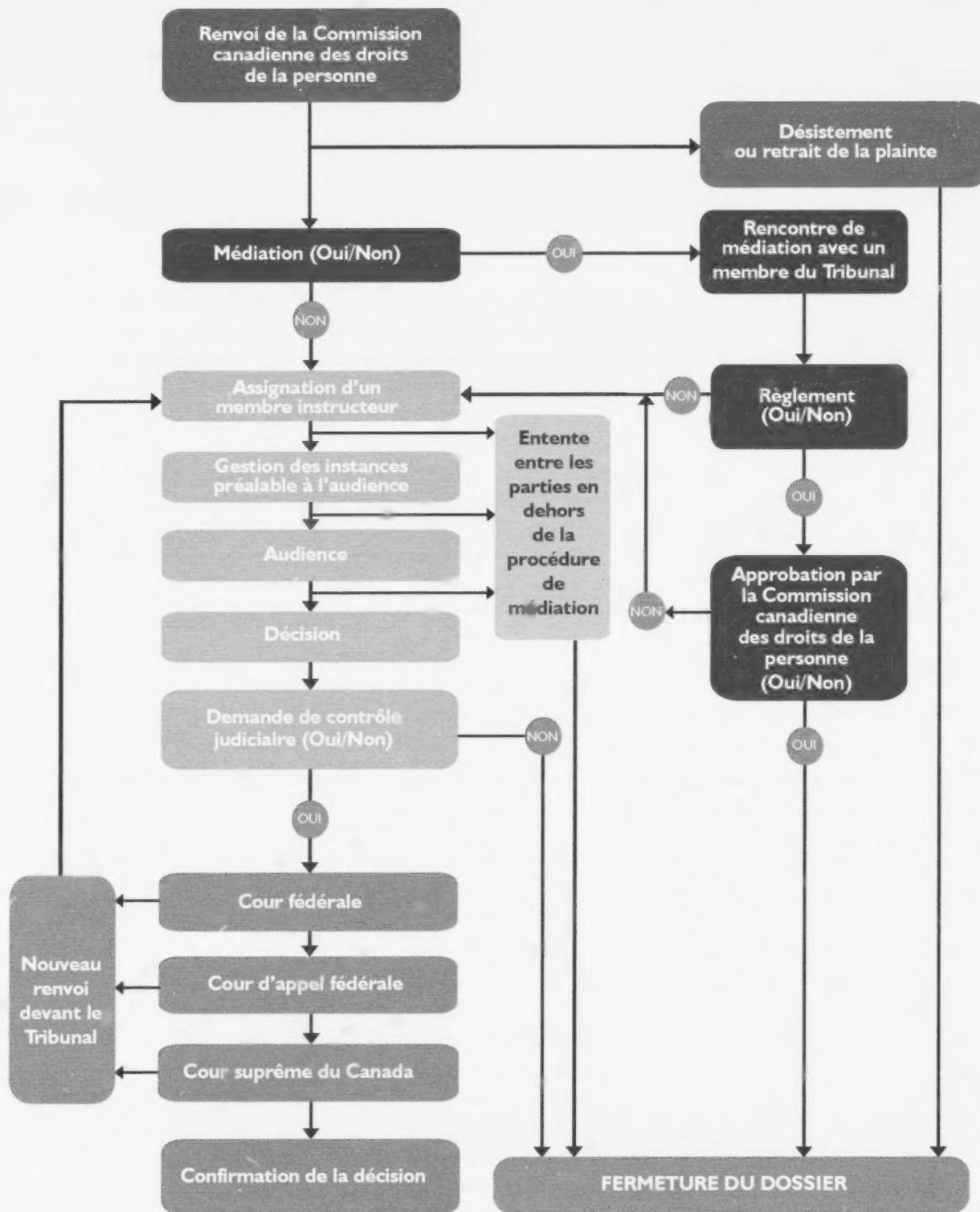
Le Tribunal est un organisme quasi judiciaire qui instruit les plaintes de discrimination dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne; il détermine si les faits allégués constituent des actes discriminatoires aux termes de la Loi. Le Tribunal est par ailleurs habilité à

examiner les plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique aux employeurs du gouvernement fédéral et à ceux des entreprises privées assujetties à la réglementation fédérale et comptant plus de 100 employés.

Le Tribunal s'apparente à une cour de justice, mais il a un caractère moins officiel et il n'instruit que les causes portant sur la discrimination. Comme les cours de justice, le Tribunal est strictement impartial. À la différence des cours, toutefois, il offre une instance informelle où les parties peuvent exposer leur cause sans recourir à un avocat et sans être astreintes à des règles strictes en matière de preuve. Les parties témoignent elles-mêmes ou convoquent des témoins qui peuvent être soumis à un contre-interrogatoire. Les preuves documentaires sont admises. L'audience prend fin avec la présentation des plaidoiries. Le Tribunal se compose de décideurs en matière de droits de la personne et de médiateurs dotés d'une vaste expérience dans ces fonctions. Lorsque le plaignant et l'intimé le désirent, un membre du Tribunal est désigné pour les aider à régler leur différend dans le cadre d'une médiation. S'ils refusent ou si la médiation échoue, un membre du Tribunal entend la plainte et rend sa décision par écrit. Les parties peuvent toujours s'entendre entre elles pour régler la plainte tant que le Tribunal n'a pas rendu sa décision. La Cour fédérale peut se pencher sur les décisions du Tribunal à la demande de l'une ou l'autre partie.

Le greffe s'acquitte des responsabilités administratives du Tribunal. Il planifie et organise les audiences et assure la liaison entre les parties et ses membres. Il gère également les ressources opérationnelles allouées au Tribunal par le Parlement. Les détails des activités du greffe, y compris les récents changements touchant la fonction de contrôleur, la responsabilisation de la gestion et l'administration publique, sont exposés dans les rapports sur le rendement du Tribunal.

Figure 1 : Fonctionnement du Tribunal

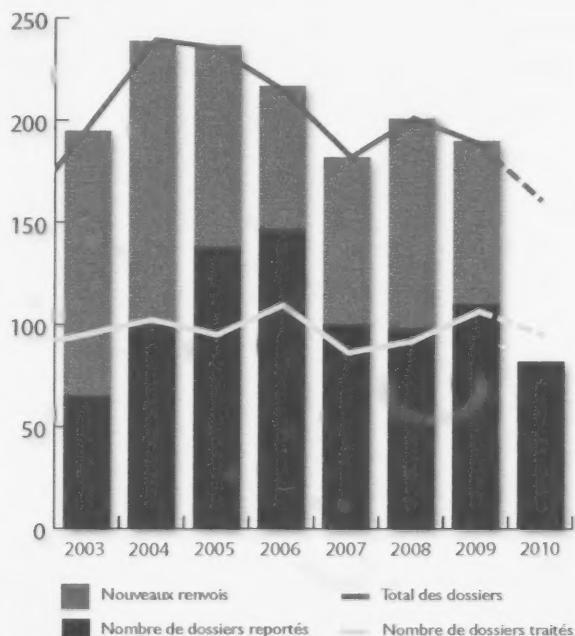


Survol de l'année

En 2009, la Commission canadienne des droits de la personne a renvoyé au Tribunal 80 nouvelles plaintes aux fins d'instruction, auxquelles s'ajoutaient 110 dossiers reportés des années précédentes. La charge de travail du Tribunal était loin d'être négligeable en 2009 : 190 dossiers en tout, soit un peu moins que la moyenne des six années antérieures (211 dossiers), ou environ 10 % de moins par rapport à 2008.

En 2009, les membres du Tribunal ont traité 70 dossiers par voie de médiation, tenu des audiences sur 17 plaintes et rendu 11 décisions et 23 décisions sur requête par suite d'objections ou d'autres questions préliminaires. À la fin de 2009, 82 dossiers demeuraient en instance, dont 37 reportés d'années antérieures.

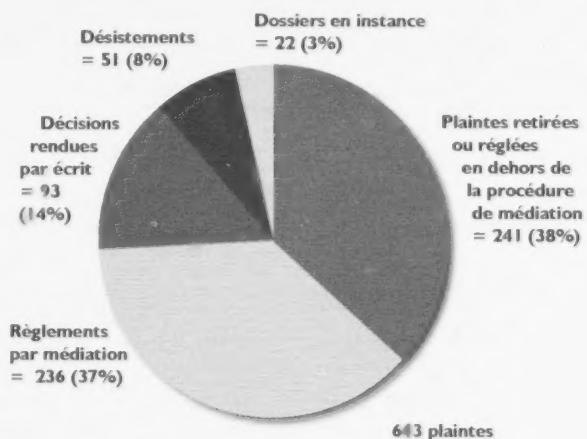
Figure 2 : Nombre de dossiers ouverts et reportés, de 2003 à 2010.



* Le nombre de dossiers de plaintes traités en 2010 est évalué en fonction de l'information transmise par la Commission canadienne des droits de la personne et de la moyenne des années précédentes.

Le nombre annuel de renvois a culminé en 2004 pour atteindre 139, et cette crête a continué de se répercuter sur la charge de travail du Tribunal (voir la figure 2). En effet, malgré une baisse de près de 50 % du nombre de nouveaux renvois entre 2004 et 2006, la charge de travail du Tribunal a diminué de moins de 10 % en comparaison à l'année 2004.

Figure 3 : État d'avancement des plaintes renvoyées entre 2003 et 2009, au 31 décembre 2009.



Grâce aux diverses améliorations que le Tribunal a apportées à la procédure ces dernières années et au retour à un nombre de renvois plus habituel entre 2004 et 2009, à la fin de 2009, le Tribunal avait réussi à traiter toutes les plaintes dont il avait été saisi avant 2007, en plus d'avoir statué sur plus de 80 % des plaintes qui lui avaient été renvoyées en 2008 et en 2009.

Médiation

En 2003, le Tribunal a rétabli la procédure de médiation, laquelle a contribué dans une large mesure à accélérer le traitement des plaintes. Les séances de médiation sont faciles à organiser, il ne faut généralement qu'une journée pour les mener à bien, et elles permettent d'en arriver à un règlement dans environ 70 % des cas. Même si les parties ne choisissent la médiation que dans environ 40 % des cas, cette procédure a optimisé l'utilisation des ressources limitées dont disposent le Tribunal et les parties.

L'un des plus grands avantages de la médiation est qu'elle favorise un règlement harmonieux. Grâce à la médiation, les parties ont l'occasion de participer activement au règlement de leur différend et de trouver une solution créative qui les satisfait toutes deux. La médiation permet aux parties de collaborer à l'élaboration d'une solution à leur problème, ce qui est impossible dans les cas qui exigent une décision écrite du Tribunal. Souvent, les parties acceptent d'intégrer à l'entente négociée dans le cadre de la médiation des objectifs mesurables et des critères de rendement destinés à prévenir de nouveaux cas de discrimination. De telles ententes peuvent avoir des retombées qui dépassent les seules parties concernées, profitant à un vaste groupe d'employés ou de clients.

Décisions du Tribunal

La tenue d'audiences et la formulation de décisions constituent la plus grande part du travail du Tribunal. Le texte complet de toutes les décisions est publié dans son site Web. En 2009, le Tribunal a rendu 11 décisions écrites pour accueillir ou rejeter des plaintes. Les dossiers dont il a été saisi portaient sur une vaste gamme d'enjeux, depuis la discrimination sur l'Internet, les politiques de voyage jugées discriminatoires envers les personnes ayant une déficience et la discrimination fondée sur l'âge en milieu de travail. De plus, le Tribunal a rendu une décision dans une affaire de présumée discrimination à l'endroit des autochtones, un des quatre dossiers qui concernaient directement les autochtones du Canada dont le Tribunal a été saisi.

Dreaver c. Pankiw

Certaines décisions du Tribunal reposent sur une interprétation des dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Ces causes peuvent aider la population canadienne à mieux comprendre le but de la Loi et son application pratique, au quotidien. L'affaire *Dreaver c. Pankiw* en est un bon exemple; il s'agit de l'un des quatre dossiers que le Tribunal a traités et qui ont eu des répercussions sur la vie des communautés autochtones. Dans ce dossier, les plaignants alléguait que les brochures (appelées bulletins parlementaires) distribuées par leur député fédéral étaient discriminatoires à l'endroit des autochtones. Les plaignants déclaraient que le contenu des bulletins parlementaires contrevenait à l'article de la Loi qui condamne l'acte de publier ou d'exposer en public une « représentation », considéré comme un acte discriminatoire. Aux termes de la Loi, une représentation est une affiche, un écriteau, un symbole ou un emblème à caractère discriminatoire. Le Tribunal a dû déterminer si les bulletins parlementaires constituaient un « service » selon la définition donnée dans la Loi. La Loi stipule qu'un acte est discriminatoire s'il défavorise un individu lors de la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public.

Le Tribunal a statué que les bulletins parlementaires ne constituaient ni une représentation ni un service. Pour qu'elle englobe ces bulletins parlementaires, la définition de « représentation » dans la Loi aurait dû comporter des mots comme déclaration, article ou publication. Les bulletins parlementaires ne constituaient pas un service puisqu'ils n'avaient pas pour but premier de servir le destinataire, mais bien l'expéditeur. Le Tribunal a révélé que les brochures étaient des documents chargés d'une partialité politique conçus pour influencer le vote des électeurs dans le processus démocratique, au profit de l'intimé. Même si les bulletins parlementaires avaient été considérés comme un service, ils n'auraient toutefois pas été assujettis à la Loi parce que c'était la distribution des bulletins parlementaires qui caractérisait le plus clairement la relation de l'intimé avec le public, et aucune discrimination ne s'est manifestée dans la façon dont les bulletins parlementaires ont été distribués.

La plainte a été rejetée, mais l'affaire a été portée en appel devant la Cour fédérale. Ces interprétations de la Loi ont donné à la population canadienne une indication valable de l'étendue que peut atteindre le terme « représentation » discriminatoire au sens où l'entend la Loi. Ainsi, les Canadiens et les Canadiennes bénéficieront des subtilités que le Tribunal a apportées à son interprétation du terme « service » destiné au public. Le fait que le Tribunal procède au cas par cas pour interpréter le libellé de dispositions légales importantes confère à la loi un caractère plus définitif pour la population canadienne, sans sacrifier à la possibilité d'adaptation aux imprévus que l'avenir nous réserve.

Texte intégral de la décision :
http://chrt-tcdp.gc.ca/search/files/t0969_8904tcdp8.pdf

Roxanne Naistus c. Philip L. Chief et la Première nation d'Onion Lake

La plaignante affirmait avoir été victime de harcèlement sexuel de la part de l'intimé de 2003 à 2005. Au cours de cette période, les deux parties étaient employées de la communauté d'Onion Lake. Le présumé harceleur était absent lors de l'audience. La Première nation a plaidé qu'elle avait fait preuve de diligence raisonnable pour empêcher de tels actes discriminatoires. Le Tribunal a conclu que la plaignante avait été victime de harcèlement sexuel, un acte discriminatoire. Le Tribunal a statué que même si la communauté de la Première nation ne consentait pas à cette pratique, elle n'avait pas non plus fait preuve de toute la diligence requise pour l'empêcher. Le Tribunal a indiqué que la plaignante devait recevoir une indemnisation en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Texte intégral de la décision :
<http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/decisions/index-fra.asp?filter=complainant&SortedByLetter=N>

Warman c. Lemire et autres

Dans le monde entier, l'Internet est rapidement devenu le moyen le plus populaire de dialoguer et d'échanger des idées librement. En 2009, le Tribunal a apporté une précieuse contribution aux enjeux touchant la liberté d'expression et la discrimination sur l'Internet. Dans l'affaire *Warman c. Lemire et autres*, le plaignant alléguait que l'intimé était responsable de la mise en ligne de matériel susceptible d'exposer des personnes à la haine ou au mépris en raison de motifs de distinction illicites (religion, race, couleur, origine nationale ou ethnique et orientation sexuelle). L'intimé, qui était la personne-ressource indiquée dans le site Web où le matériel a été découvert, a nié cette allégation et a affirmé que les dispositions de la Loi traitant de la propagande haineuse étaient inconstitutionnelles puisqu'elles enfreignaient sa liberté d'expression prévue dans la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Le Tribunal a rejeté la première allégation portant sur la propagande haineuse parce que la preuve n'a pas suffi à démontrer que l'intimé était la personne responsable du téléchargement du matériel. Le Tribunal a également rejeté l'allégation selon laquelle un poème prenant à partie les immigrants que l'intimé avait publié sur un autre site Web constituait de la propagande haineuse au sens où il est entendu dans la Loi, étant donné que le poème ne faisait usage ni d'un ton extrêmement dénigrant ni d'épithètes hideuses à teneur raciale et ethnique, lesquels avaient été mis en cause dans d'autres affaires où des exemples de propagande haineuse avaient été prouvés.

Le Tribunal a également étudié une allégation réprouvant des messages diffusés sur le babillard électronique du site Web personnel de l'intimé (un forum de discussion multipartite en ligne). Bon nombre de messages litigieux avaient été publiés par des personnes autres que l'intimé. Considérant le nombre de messages publiés sur le site par diverses personnes et les dates des messages litigieux, le Tribunal a conclu que la preuve ne permettait pas d'affirmer que l'intimé était au fait de l'existence de ces messages. Par ailleurs, de l'avis du Tribunal,

la disposition de la Loi portant sur la propagande haineuse ne s'étend pas aux affaires où une personne peut en avoir incité d'autres à diffuser des messages haineux.

Le Tribunal a étudié plusieurs messages qui avaient de toute évidence été diffusés sur le babilard électronique par l'intimé, mais a rejeté l'allégation selon laquelle ces messages constituaient une forme de propagande haineuse. Le Tribunal s'est ensuite prononcé sur les arguments constitutionnels avancés par l'intimé, et plus particulièrement sur la déclaration selon laquelle la disposition sur la propagande haineuse de la Loi constitue une atteinte injustifiable à la liberté d'expression de l'intimé garantie par la *Charte*. Le Tribunal a conclu que les restrictions que la Loi applique à la liberté d'expression vont en effet à l'encontre de la *Charte*, qui garantit la liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression. Le Tribunal a par conséquent refusé d'appliquer ces dispositions de la Loi à l'affaire et n'a pas ordonné de mesures de réparation. Le plaignant a porté le jugement en appel devant la Cour fédérale.

Texte intégral de la décision :

http://chrt-tcdp.gc.ca/search/files/t1073_5405fd020909.pdf

Morten c. Air Canada

En 2009, le Tribunal a instruit une affaire sans précédent concernant l'accès des personnes ayant une déficience aux services de transport. En général, les questions de discrimination fondée sur la déficience s'appliquent au milieu de travail. Mais dans l'affaire *Morten c. Air Canada*, le plaignant, qui est sourd et dont la vision est très restreinte, alléguait que la compagnie aérienne avait fait preuve de discrimination à son endroit en lui interdisant de voyager à bord d'un avion sans être accompagné. Le Tribunal a conclu que la politique de la compagnie aérienne était trop stricte puisqu'elle ne distinguait pas les différents degrés de déficiences auditives et visuelles et ne permettait pas d'évaluation individuelle des passagers ayant une déficience. Afin de décider d'une forme appropriée de réparation, le Tribunal a examiné les lois américaines portant sur le transport

aérien de passagers handicapés, ainsi qu'une norme du département américain des Transports. Les autorités américaines ont fortement suggéré que l'intimée offre d'autres mesures d'accompagnement au plaignant. Elles ont aussi indiqué que les personnes ayant une déficience visuelle et auditive réagissent mieux aux situations d'urgence que ne l'affirmait l'intimée.

Le Tribunal a souligné que l'intimée ne pouvait tolérer le risque que représentait le fait d'autoriser le plaignant à voyager seul. Pourtant, la compagnie aérienne tolérait le risque comparable ou supérieur que représentent les autres passagers voyageant seuls, notamment les personnes obèses, les personnes dont la mobilité est réduite, les femmes enceintes ou les passagers qui doivent recevoir un supplément d'oxygène durant le vol. La décision du Tribunal attire l'attention sur l'équilibre nécessaire entre l'intérêt légitime d'une personne ayant une déficience d'être autonome, y compris l'acceptation volontaire du risque, et l'intérêt tout aussi légitime du transporteur aérien d'assurer la sécurité de ses passagers.

Le Tribunal a ordonné à l'intimée de travailler de pair avec la Commission canadienne des droits de la personne et le plaignant afin d'élaborer une politique sur les accompagnateurs qui devra prendre en compte des moyens de communication utilisés en cas d'urgence par les personnes ayant les mêmes déficiences que le plaignant, du risque inhérent que représentent les passagers ayant une mobilité réduite et qui sont actuellement autorisés à voyager par avion sans accompagnateur et du fait que de nombreux passagers n'ayant aucune déficience sont incapables de saisir et d'exécuter les consignes de sécurité qui sont transmises. Le transporteur aérien a porté la cause en appel devant la Cour fédérale.

Texte intégral de la décision :

http://chrt-tcdp.gc.ca/search/files/t1207_1907fd26janv09.pdf

Gilmar c. le Conseil scolaire de la nation sioux des Nakotas d'Alexis

La plaignante affirmait qu'elle avait été victime de discrimination de la part de l'intimé qui, après avoir appris que la plaignante était enceinte, a raccourci son contrat de travail convenu préalablement. Le Tribunal a indiqué que la plaignante avait établi le bien-fondé de l'acte discriminatoire en vertu de la Loi. Le Tribunal a déclaré que le Conseil n'était ni au fait ni sensible à ses obligations en tant qu'employeur en vertu de la législation fédérale sur les droits de la personne. Il a aussi déclaré que le Conseil avait délibérément offert des contrats d'un an seulement, en partie pour contourner ses obligations en vertu de la Loi envers les employées qui deviennent enceintes. Le Tribunal a ordonné à l'intimé de cesser ses pratiques discriminatoires à l'endroit de ses employées enceintes et d'élaborer un plan pour empêcher toute nouvelle occurrence de discrimination fondée sur la grossesse.

Texte intégral de la décision :

<http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/decisions/index-fra.asp?filter=complainant&SortedByLetter=G>

Vilven et Kelly c. Air Canada et l'Association des pilotes d'Air Canada

Au Canada, la population active vieillit tout comme le reste de la population, ce qui entraîne des défis démographiques qui se font de plus en plus pressants. En 2009, le Tribunal a été saisi d'une affaire qui a remis en question les suppositions depuis longtemps ancrées dans la société canadienne au sujet de l'âge et de l'emploi, y compris l'organisation économique de la population active, la dignité des travailleurs âgés et la réconciliation des droits à la négociation collective et les droits à l'égalité. Dans l'affaire *Vilven et Kelly c. Air Canada et l'Association des pilotes d'Air Canada*, les plaignants étaient des pilotes de la compagnie aérienne qui remettaient en question la clause de leur convention collective

qui fixait à 60 ans l'âge obligatoire de la retraite. Les plaignants affirmaient que cette clause relevait de la discrimination fondée sur l'âge. La compagnie aérienne et l'agent de négociation soutenaient que la politique de retraite obligatoire était justifiable en vertu de la LCDP étant donné qu'on avait mis fin à l'emploi de ces plaignants parce qu'ils avaient atteint « l'âge normal de retraite » pour les pilotes. Les intimés avançaient également que l'argument de l'âge de la retraite obligatoire était justifiable en vertu de la Loi parce qu'il s'agissait d'une exigence professionnelle justifiée (EPJ).

Dans cette affaire, le Tribunal devait déterminer si l'argument de « l'âge normal de retraite » constituait une atteinte justifiable au principe d'égalité enraciné dans la *Charte canadienne des droits et libertés*. Il devait aussi déterminer si les intimés étaient en mesure de fournir la preuve de l'argument fondé sur l'EPJ. Sur la question de la *Charte*, le Tribunal a conclu que cette clause de la Loi était inconstitutionnelle et a refusé de l'appliquer à la section litigieuse de la convention collective. Le Tribunal a souligné que la fixation d'un âge normal de retraite a pour objectif de permettre en milieu de travail la négociation de la retraite obligatoire. Sur la question de la preuve, toutefois, le Tribunal ne pouvait conclure que cet objectif était suffisamment pressant et substantiel pour justifier la violation des droits.

Afin de déterminer si la clause de retraite obligatoire stipulée dans la convention collective constituait une EPJ, le Tribunal devait savoir si les plaignants pouvaient être autorisés à piloter après l'âge de 60 ans sans causer de contrainte excessive aux intimés. L'employeur a donné plusieurs raisons démontrant les contraintes possibles. Par exemple, la compagnie aérienne affirmait que de permettre une telle mesure d'accommodement causerait une contrainte excessive puisque le fait d'autoriser les pilotes de plus de 60 ans à effectuer des vols à destination internationale enfreindrait les normes établies par l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI). Le Tribunal a indiqué qu'avant la modification apportée à la norme de l'OACI en 2006, rien n'interdisait aux plaignants de continuer d'effectuer des vols à destination internationale à titre de copilote (par

opposition au titre de pilote commandant de bord). L'employeur n'avait pas envisagé cette possibilité pour les plaignants. Le Tribunal a également rejeté les arguments de l'employeur selon lesquels accorder l'autorisation de vol aux pilotes de plus de 60 ans constituait une contrainte excessive s'il créait des conflits d'horaire ou retardait la promotion de plus jeunes pilotes. Étant donné que l'intimé n'a pu prouver l'EPJ afférente à la politique de retraite obligatoire, le Tribunal a conclu que la plainte était fondée, et a décidé d'entendre les représentations concernant le redressement à accorder.

Texte intégral de la décision :

[http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/decisions/index-fra.asp?
filter=complainant&SortedByLetter=V](http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/decisions/index-fra.asp?filter=complainant&SortedByLetter=V)

Contrôle judiciaire par la Cour fédérale

En 2009, la Cour fédérale a rendu huit jugements se rapportant à des décisions du Tribunal. Deux jugements ont été rendus par la Cour d'appel fédérale. L'une des plus importantes décisions concernait l'affaire *Vilven et Kelly c. Air Canada et l'Association des pilotes d'Air Canada*. La Cour soutenait que le Tribunal avait commis une erreur lorsqu'il avait déclaré que l'argument de l'âge normal de retraite énoncé dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* respectait le principe d'égalité garanti par la *Charte canadienne des droits et libertés*. La Cour a conclu que l'argument de l'âge normal de retraite se traduisait par une infraction des droits à l'égalité. La Cour a renvoyé l'affaire au Tribunal pour déterminer si cette infraction pouvait se justifier en vertu de la *Charte*.

De tous les jugements prononcés par la Cour d'appel, la décision dans l'affaire *Mowat c. Canada (Forces canadiennes)* est particulièrement digne de mention. Depuis les années 1980, le Tribunal a rendu une série de décisions suivant la même ligne de conduite, c'est-à-dire que lorsqu'il décidait qu'il fallait verser une indemnisation en vertu de la Loi pour des dépenses engagées à la suite d'actes discriminatoires, le Tribunal pouvait ordonner le remboursement des frais juridiques de la victime. Plusieurs décisions de la Cour fédérale ont été rendues en la matière, certaines ordonnant le remboursement, d'autres non. Les membres du Tribunal n'étaient pas unanimes sur la question. Dans cette affaire, la Cour d'appel fédérale a levé tout doute que pouvait susciter la loi en statuant que le remboursement des frais juridiques ne pouvait être ordonné. La Cour a conclu que la question des coûts dans les jugements concernant les droits de la personne relevait des politiques et que l'instance la mieux habilitée à soupeser les préoccupations en matière de politique et à rendre la décision ultime était le Parlement et non le Tribunal ou la Cour.

Toutes les décisions issues de contrôles judiciaires en 2009 sont publiées sur les sites Web des tribunaux qui les ont prononcées.

Décisions de contrôle judiciaire

<http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/decisions/index-fra.asp>

Décisions et membres du Tribunal

Le texte intégral de toutes les décisions sur requêtes par suite d'objections prononcées en 2009 se trouve sur le site Web du Tribunal.

<http://chrt-tcdp.gc.ca/NS/decisions/index-fra.asp>

Décisions de contrôle judiciaire

COUR FÉDÉRALE

Montreuil c. Canada (Forces canadiennes) 2009 CF 22

Montreuil c. Canada

(Comité des griefs des Forces canadiennes) 2009 CF 60

Vilven et Kelly c. Air Canada, l'Association des pilotes d'Air Canada et autres 2009 CF 367

Khiamal c. Greyhound Canada 2009 CF 367

Tahmourpour c. Canada

(Gendarmerie royale du Canada) 2009 CF 1009

Tanzos c. AZ Bus Tours Inc. 2009 CF 1134

COUR D'APPEL FÉDÉRALE

Brotzen c. Canada

(Commission de la capitale nationale) 2009 CAF 273

Mowat c. Canada (Forces canadiennes) 2009 CAF 309

Membres du Tribunal

Shirish P. Chotalia, c.r., LL.M., présidente
(depuis le 2 novembre 2009)

J. Grant Sinclair, c.r., président
(jusqu'au 1er novembre 2009)

Athanasiros D. Hadjis, vice-président
Karen Jensen, membre à temps plein

MEMBRES À TEMPS PARTIEL

Michel Doucet, c.r.

Matthew D. Garfield

Kerry-Lynne Findlay, c.r.

Wallace G. Craig

Marc Guignard

Réjean Bélanger

Edward P. Lustig

GREFFE

Gregory M. Smith, directeur exécutif et registraire